

**STUDEREN  
& WERKEN  
OP MAAT**

oktober 2022 nr 1 - Den Haag

**adviesdesk  
hybride  
werken.nl**

# SWOM Magazine

Hybride werken: "Een gezonde balans vinden tussen vanuit huis en op kantoor werken".



Minister van Gennip

## Aan de keukentafel, in de studeerkamer, op zolder of soms zelfs in het washok.

Door corona hebben veel Nederlanders plots twee jaar lang thuis moeten werken en zo veranderden huiskamers in kantoorruimtes. Dat was een grote opgave. Tegelijk hebben werkenden en werkgevers ervaren welke voordelen thuiswerken oplevert en dat het kán. De positieve ervaringen willen werkgevers en werkenden graag behouden, terwijl ze de nadelen willen minimaliseren. Dat is een uitdaging: hoe krijgen we de combinatie van werken op kantoor, thuis of een andere locatie, het hybride werken, structureel op de rit, met oog voor de wensen en behoeften van werkgevers en werkenden?

Want bijna iedereen heeft het gemerkt: hybride werken heeft een aantal voordelen. Zo scheelt thuiswerken reistijd, kan het daarom leiden tot een betere werk-privé balans, kan kantoorruimte en -kosten reduceren en kan bijdragen aan maatschappelijke doelen zoals het verminderen van CO<sub>2</sub>-uitstoot en filevorming. Tegelijkertijd is de ervaring ook dat het echt van belang is om een deel van de tijd fysiek op kantoor of locatie met elkaar te zijn. Op kantoor ontmoet je spontaan collega's, iets wat minder online gebeurt.

Op kantoor wordt de organisatiecultuur beter ervaren en kunnen organisaties beter brainstormen, teambuildingssessies doen of bepaalde trainingen volgen. Maar, hybride werken kan ook uitdagend zijn. Zo is het belangrijk om een gezonde nieuwe werk-privébalans te vinden als je laptop altijd binnen handbereik ligt, het risico bestaat om verbinding te verliezen met het team. En voor nieuwe medewerkers kan het lastig zijn om hun weg te vinden in de organisatie.

Voor jonge werkenden met mentale kwetsbaarheden kunnen de uitdagingen rondom het hybride werken groot zijn. Het is mooi om te zien dat Stichting Studeren & Werken op Maat (SWOM) deze groep, hun leidinggevenden en begeleiders ondersteunt bij het vinden van de juiste balans. SWOM ondersteunt hen onder andere via hulp bij het inrichten van de hybride werkweek, een adviesdesk en een informatielijn over hybride werken. Jonge werkenden met mentale kwetsbaarheden hebben zo een plek waar ze op een laagdrempelige manier terecht kunnen voor advies, coaching en begeleiding. Ik ondersteun en stimuleer deze initiatieven van harte en wens SWOM veel succes met de verdere uitvoering van dit project.

Adviesdesk Hybride Werken is een samenwerking tussen Stichting Studeren & Werken Op Maat en het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.

## Inhoud

De Adviesdesk Hybride Werken | 4

Cijfers en feiten | 5

Gezond aan het werk | 7

Hoe gaat het nu écht met je, Simone? | 8

Hoe gaat het nu écht met je, Luuk? | 9

In verbinding blijven | 12

Persoonlijk leiderschap | 13

Werkgeverschap rondom hybride werken | 14

Op bezoek bij de ANWB | 16

Aan de slag met SWOM | 17

Hybride werken bij SWOM | 19

Coachingstrajecten | 20

Politieke ontwikkelingen | 21

Een blik op de toekomst | 22

## De Adviesdesk Hybride Werken is er voor jou.

“De effecten die Corona heeft en de gevolgen hiervan zijn enorm”, volgens Bart de Bart - Oprichter van Stichting Studeren & Werken Op Maat.

De afgelopen twee jaar heeft de pandemie een enorme impact gehad op de samenleving. Ook de Young Professionals hebben hiermee te maken gehad. Steeds meer Young Professionals klopten bij SWOM aan met hulpvragen over hun mentale gezondheid en het vinden van een nieuwe balans in werk.

Bij SWOM zijn we direct aan de slag gegaan om aan de hulpvraag van mensen met een arbeidsbeperking te voldoen. Tijdens deze grote omslag, kwamen we erachter dat niet alleen onze doelgroep hulp nodig had, maar dat deze nieuwe situatie iedereen kwetsbaar maakte. Daarom hebben wij besloten een bredere doelgroep rondom dit thema te helpen.

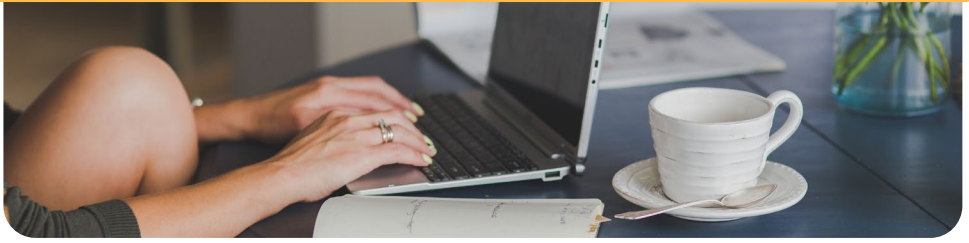
Tegenwoordig zien we steeds meer jongeren die een psychische kwetsbaarheid ervaren. Stress, eenzaamheid en somberheid zijn veelvoorkomende signalen. Dit heeft een enorm effect op zowel werk als privé. Als maatschappij staan we nog steeds voor een belangrijke vraag. Hoe gaan we nu verder? En hoe zorgen we ervoor dat we een gezonde balans creëren, zodat we mentale problematiek tijdig kunnen signaleren, verminderen of nog beter, voorkomen?

Om in deze hulpvraag te voorzien heeft SWOM de Adviesdesk Hybride Werken ontwikkeld. De adviesdesk is speciaal voor professionals die een psychische kwetsbaarheid ervaren en voor werkgevers die bezig zijn met werkgeverschap rondom hybride werken. Een mooi project dat mogelijk is gemaakt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bart de Bart - Oprichter Stichting Studeren en Werken Op Maat



**“Laten we niet zomaar  
terugvallen in het  
oude normaal, maar  
kijken hoe we het werk  
passend kunnen inrichten”.**



## Cijfers en feiten



## Meer dan 3 dagen thuiswerken verlaagt betrokkenheid

De betrokkenheid van werknemers daalt bij meer dan drie dagen per week thuiswerken, blijkt uit onderzoek van PWC. Met als langetermijneffect: een hoger verzuim en lagere productiviteit. Ook kan het leiden tot meer isolatie, stress, en een groter risico op burn-outs.



Bronnen:

TNO (2022), NEA-COVID-19 -HEVO, Hybride werken is de toekomst - PWC, The costs and Benefits of working from home II - Sociaal Economische Raad (2022) Adviesrapport hybride werken

## Definitie: “Hybride werken is het combineren van verschillende vormen van plaats- en tijdonafhankelijk werk”.



### De zichtbare kant van hybride werken

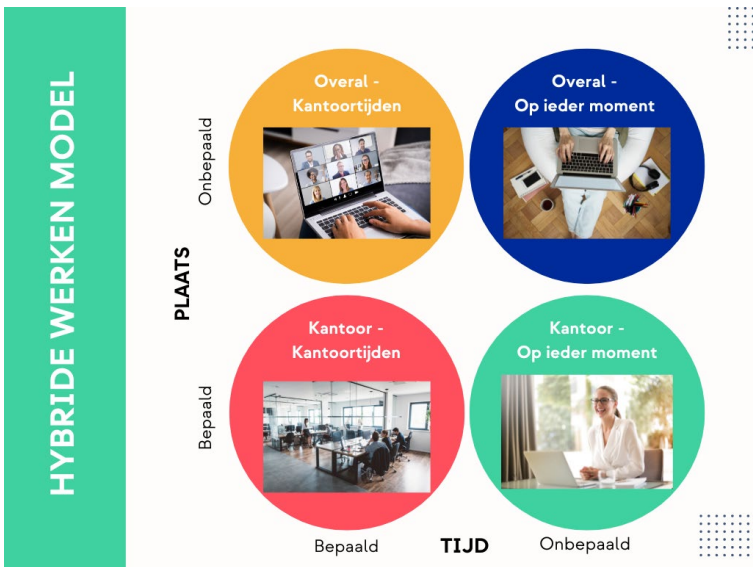
De ‘harde’ kant van het hybride werken, zoals het regelen van nieuwe online systemen, het kopen van kantoormeubilair om thuis te werken of het regelen van een thuiswerkvergoeding. Belangrijke onderdelen, maar daar stopt het niet.



### De onzichtbare kant van hybride werken

De ‘zachte kant’ van hybride werken is vaak onzichtbaar, maar essentieel.

Factoren zoals aandacht voor welzijn, verbinding, sociale steun zijn hierin belangrijk.





Meer tips? >



gezondheid &  
welzijn

## Aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid is belangrijk. Hoe blijven we gezond aan het werk?

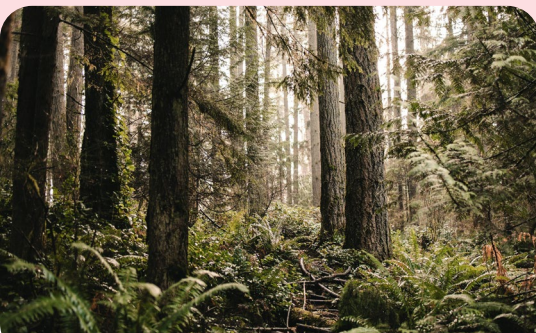
### Mentaal

Drie tips om mentaal krachtiger te worden:

- Leer jezelf beter kennen. Onderzoek wat jij kan, wil en denkt met betrekking tot werk en jouw gezondheid. Experimenteer en pas aan waar nodig.
- Ga in gesprek. Kies een collega aan wie jij kunt vertellen hoe jij je écht voelt. Sociale steun is belangrijk. Ook kunnen anderen jou makkelijker helpen wanneer ze weten hoe het met jou gaat.
- Doe dingen waar je energie van krijgt of waar jij van ontspant. Ga bijvoorbeeld de natuur in, luister muziek of ga creatief aan de slag.

Geniet van een moment in de natuur. Ons immuunsysteem wordt verhoogd en onze bloeddruk en cortisol (stresshormoon) gaan omlaag wanneer we ons in de natuur begeven. Geen wonder dat we ons lekker voelen na een wandeling! Je hoeft maar twee uur per week in de natuur te zijn om het grootste deel van het gezondheidseffect mee te pikken.

**Thuisopdracht:** Zet na je werk alle schermen uit en ontspan tijdens jouw digital detox moment.



### Fysiek

Ook fysiek gezond blijven is essentieel. Een gezonde werkplek draagt hieraan bij, maar ook een gezonde leefstijl is belangrijk.

#### Beweging

Beweging helpt om je fysiek en mentaal goed te voelen.

- Plan vaste pauzemomenten. Kom in beweging!
- Plan een meeting lopend, staand of doe stretch oefeningen op de werkplek na de meeting.

#### Slaap

Slapen is nodig om te herstellen van lichamelijke inspanningen en noodzakelijk om geestelijk de accu op te laden.

- Breng structuur aan in het slaapritme. Slaap 7 tot 9 uur per nacht.
- Vermijd cafeïne en alcohol voor het slapen, in ieder geval meer dan drie uur van te voren.

#### Voeding

Gezonde voeding draagt bij aan gezond aan het werk gaan.

- Houd een vast eetpatroon aan met thuiswerken.
- Een gezonde omgeving doet goed eten, dus haal gezonde producten in huis en zet water en fruit op het tafel.

#### Podcast tips

De Prikkelhub door Britt  
De podcast psycholoog



**Young Professional Simone (32)**

Hoe moeilijk het was om vanuit huis contact te krijgen met anderen. “Ineens was het realiteit voor iedereen.”



## Hoe gaat het nu écht met je?

Steeds meer mensen ervaren stress, angsten, somberheid of eenzaamheid. Juist in een tijd waarin we met veel spanningen en onzekerheid te maken krijgen, nemen de klachten bij veel mensen toe. Terwijl deze gevoelens veel worden ervaren, zien we ook steeds meer individualisering. We zitten achter een scherm en zien of vertellen niet meer hoe het écht gaat of zijn op kantoor maar voelen de verbinding niet.

Juist daarom voeren wij deze campagne. Wij zijn benieuwd hoe het nu écht met je gaat! En wij hopen anderen te inspireren en de tools te geven om het gesprek aan te gaan.

Nieuwsgierig naar onze campagne? De campagne "Hoe gaat het nu écht met je?" kun je via onze social media kanalen volgen en bij vragen of verdere informatie, kun je gemakkelijk contact met ons opnemen.

### Hoe gaat het nu écht met je, Simone?

**Simone vertelt in een interview haar eerlijke verhaal over de afgelopen twee jaar. Een tijd die niet altijd makkelijk was, maar ook voor nieuwe inzichten heeft gezorgd bij zichzelf en bij anderen. Ze kijkt uit naar een positieve toekomst! Lees het verhaal van Simone.**

### Wat viel jou op tijdens de pandemie?

Tijdens de eerste lockdown zag ik dat andere mensen worstelen met iets waar ik mijn hele leven al mee worstel. Wanneer je thuis moet zijn en hoe moeilijk het is om dan contact te krijgen met anderen. Er komt echt discipline bij kijken. Ineens was dat de realiteit voor iedereen. De nieuwe realiteit was voor veel mensen een eye-opener.

### Wat waren de voelbare veranderingen voor jou in werk?

Ik had een nieuwe baan en dat zorgde voor de nodige uitdagingen. Een hele nieuwe taak, een heel nieuw functiepakket aanleren, in je eentje in een kamer thuis. Dat was echt wel heel erg lastig! Het is niet zo dat je een collega hebt die over je schouder even meekijkt bij de eerste keer als je iets doet. Ik heb al die dingen veelal alleen gedaan. En dat is niet zo erg, want ik ben er ook heel zelfstandig door geworden, maar ik heb wel het idee dat het sneller en makkelijker had gekund als ik dat op kantoor had kunnen doen.

## 'De nieuwe realiteit was voor iedereen een eye-opener'

**Leerzaam, maar ook pittig om dit proces zo zelfstandig aan te gaan. Je hebt ook een coach van SWOM, heeft die jou nog kunnen helpen?**

Het hebben van een coach is echt heel erg fijn. Dat maakt voor mij echt enorm verschil. Bijvoorbeeld omdat ik moeite heb met de communicatie over de verwachtingen en wat ik wel en niet kan. De valkuil is dat als je een functiebeperking hebt, de neiging hebt om te compenseren. Mijn SWOM coach heeft dat idee uit m'n hoofd gepraat. Gewoon aangeven wat je nodig hebt!

### Wat een waardevol inzicht en fijn dat dit jou heeft geholpen. Waar kijk je naar uit in de toekomst?

Ik ga later dit jaar meer werken, dus de kans is groot dat er van mij wordt gevraagd om twee dagen per week naar kantoor te komen. Of dat realistisch is weet ik nog niet. Ik zal mij blijven ontwikkelen en ben ook bezig met cursussen en opleidingen, zodat ik door kan rollen naar de volgende stap. Dat gaat als een zonnetje momenteel!

**Thuisopdracht** Praat eens over jouw gevoel met een ander of neem eens de stap écht te vragen hoe het met jouw collega, vriend of buurman gaat. Met wie start jij het gesprek?



## Young Professional Luuk (25)

‘Het hybride werken gaf mij de nodige rust en de structuur die ik op dat moment heel erg miste’

## Hoe gaat het nu écht met je?

Hybride werken vraagt om het creëren van een gezonde balans. En die balans is voor iedereen anders. Individuele verschillen maken extra belangrijk om aan te geven wat je nodig hebt en te bespreken hoe het écht met je gaat.

Bij de Adviesdesk Hybride Werken kun je terecht voor vragen over mentale gezondheid en een gezonde balans in het hybride werken en de inrichting hiervan. De adviesdesk is er voor Young Professionals maar ook voor ouders, begeleiders en werkgevers.

### Hoe gaat het nu écht met je, Luuk?

**Luuk vertelt ons over de switch naar het hybride werken en de stappen die hij daarin heeft gezet. Van een ontdekkingstocht naar een nieuwe balans in werk. Lees het verhaal van Luuk.**

#### Hoe heb jij de switch naar hybride werken ervaren?

Het hybride werken was een omschakeling voor mij. Van een vrij drukke omgeving met collega's die je kunt spreken, die jou kunnen helpen en die leuk sociaal met je zijn, naar je eigen stille kamer waar je alleen maar een scherm voor je ziet. Je kunt mensen alleen maar spreken via dat scherm. Ik vond dit in het begin heel moeilijk. Juist ook omdat ik het lastig vind om die sociale interactie aan te gaan. Nu was ik op mezelf aangewezen om dat contact via het scherm op te zoeken. Dit was voor mij persoonlijk echt enorm wennen.

## 'Nu was ik op mezelf aangewezen om het contact via het scherm op te zoeken'

**Online contact maken is voor veel mensen moeilijker. Voelde je wel dat je begrepen werd?**

Ik leerde op een gegeven moment de mensen beter kennen. Dit maakte het makkelijker om

meer open te zijn en mezelf te zijn. De dagen die ik op kantoor was kon ik dan ook echt besteden aan collega's zien en spreken. Het maakte het hybride werken ook leuker, omdat ik al meer mensen kenden.

#### Mooi hoe jij de zoektocht bent aangegaan en dit hebt aangepast naar wat bij jou past. Hoe heb je voor jezelf meer balans gevonden in het werk?

Het hybride werken gaf mij de nodige rust en de structuur die ik op dat moment heel erg miste. Ik ben zelf ook altijd iemand die het leuk vind om op zijn tijd dingen te ontdekken. Zelf te achterhalen wat voor mij werkt en welke manieren het beste bij mij passen. Dit heb ik door het thuiswerken echt van en over mijzelf geleerd. Daardoor kan ik beter van mezelf op aan.

#### Dat klinkt heel positief. Hoe zie jij de toekomst?

Ik heb er mijn weg in gevonden. Het hybride werken werd voor mij nog gunstiger toen ik eenmaal dat aanspreekpunt had, ook via het scherm. Ik leerde mensen makkelijker te benaderen via het scherm of via de telefoon. Uiteindelijk is de nieuwe manier van werken voor mij alleen maar gunstig en helpt dit enorm.

**adviesdesk  
hybride  
werken.nl**



## Op een onbewoond eiland! Of toch liever niet?

Van op een spreekwoordelijk eiland zitten binnen een organisatie (of in de maatschappij) zijn nog weinig mensen echt gelukkig geworden. Waarom worden we zo gelukkig van een sterk sociaal netwerk? Wat hebben sociaal kapitaal en sociale cohesie te maken met hybride werken? En waarom zou je daar aandacht aan moeten besteden binnen jouw organisatie of team?

Sociaal kapitaal gaat over de voordelen die je kunt halen uit contacten met mensen uit je netwerken. Hoe beter je bent ingebed in het sociale netwerk van jouw organisatie, hoe groter de voordelen, kansen en zichtbaarheid. Die zichtbaarheid gaat overigens niet alleen over de voordelen die dat met zich meebrengt voor jou als individu maar het helpt ook het netwerk zelf. Je weet wat je aan elkaar hebt en daarmee wordt het voorspelbaar. Je kunt samen gaan bouwen. Of deadlines halen. Of innoveren. You name it.

Waar sociale cohesie iets zegt over de hechtheid van sociale netwerken verwijst sociaal kapitaal naar het voordeel ervan (Kleinhans, 2005).



Tekst Simone Leenders

Download het gratis e-book over sociale cohesie [www.simoneleenders.nl](http://www.simoneleenders.nl)

Die hechtheid van onze sociale (werk) netwerken kan veranderen bij hybride werken. Het behouden van de sociale cohesie staat dus onder druk. En sociale cohesie kan je zien als een samenstelling van de volgende 4 componenten:

- (1) saamhorigheid en identificatie,
- (2) onderling vertrouwen,
- (3) gedeelde normen en waarden,
- (4) interactie.

Elk van deze componenten heeft een eigen dynamiek en effect op 'het vraagstuk' sociale cohesie en zonder elkaar is er geen samenhang of integraal beeld. Simone Leenders deelt per component haar tip:



### Saamhorigheid & identificatie

Breng de gewoonten of gebruiken waarbij jouw team/organisatie optimaal verbinding ervaart in kaart en zet ze vaker in.



### Onderling vertrouwen

Benut actief de kennis en kunde binnen jouw team en maak het zichtbaar. Heb voldoende aandacht voor teambuilding op sociaal niveau.



### Gedeelde normen & waarden

Breng met jouw team de waarden in kaart die bijdragen aan verbinding. Toets of de huidige normen hier nog voldoende invulling aan geven.



### Interactie

Ga in gesprek over de thema's bereikbaarheid, beschikbaarheid en zichtbaarheid. Begin bij jezelf en zoek daarna naar een gezamenlijk beeld.

## Tips



## Welke manier van werken past bij jou?

Bekijk onderstaande onderwerpen en bepaal per onderwerp waar jouw voorkeur op de balk ligt. Zo leer je jezelf beter kennen.

Ligt jouw voorkeur meer op de gele balk? Dan wil je waarschijnlijk wat meer structuur en houd je het meeste van op kantoor werken. Ligt jouw voorkeur vooral op de groene balk? Dan heeft de vrijheid van thuiswerken of een combinatie kantoor/thuis waarschijnlijk de voorkeur.

## HYBRIDE WERKEN

Welke manier van werken past bij jou en het team?

Op kantoor werken

01

Thuis werken

Samenwerken met anderen

02

Individueel werken

Dynamische omgeving

03

Rustige omgeving

Vaste structuur

04

Flexibiliteit in werk

Duidelijke kaders

05

Vrijheid

Actieve begeleiding

06

Begeleiding bij hulpvragen

## In gesprek over hybride werken met Janneke van Tilborg Coördinator Werkgevers & Social Return On Investment (SROI)

### Inmiddels is er ruimte voor kansen.

De pandemie brak uit en dat betekende snel schakelen om de dienstverlening van SWOM te kunnen voortzetten. Van volledig op locatie jobcoachen, gingen we over naar naar volledig online en inmiddels naar een hybride vorm. Als landelijke dienstverlener zien wij ook de ontwikkelingen bij andere organisaties. In de beginfase was het vooral een uitdaging voor werkgevers om het team draaiende en op de been te houden, maar inmiddels is er weer meer ruimte voor kansen voor onze kandidaten. Door het hybride werken is het soms makkelijker om een geschikt persoon te vinden voor een nieuwe positie. Een werknemer hoeft meestal niet meer vijf dagen op kantoor te zijn, maar is er een nieuwe balans van een combinatie tussen thuis en op kantoor werken gekomen.

**Eén stoel was om aan te werken en één stoel voor het avond eten.** Zelf heb ik ook ervaren hoe het is om ineens volledig thuis te werken en dat paste niet bij mij. Ik miste een vaste werkomgeving, dus probeerde ik deze thuis te maken. Dan werkte ik in de woonkamer aan de tafel met één stoel om aan te werken en één andere stoel voor tijdens het avondeten na werk. Ook miste ik de gezelligheid en de verbinding met collega's. Waar het contact eerst spontaan was, moest het ineens worden ingepland. Dan heb je minder snel een kletspraatje.

**De sociale contacten vielen ook buiten werk weg,** zoals het hardloopclubje. Ook van Young Professionals kregen we te horen dat ze het contact met collega's misten. Het gebeurde helaas vaker dan we denken, want naast werk vielen ook de sociale contacten buiten werk weg, zoals de hardloopclub of het zangkoor. In dit soort gevallen bedachten we samen nieuwe ideeën en hielp ik de verbinding toch op te zoeken. Een gevoel van eenzaamheid kan snel ontstaan en daarvoor hoef je niet alleen te zijn. Daarom is het extra belangrijk de verbinding op te blijven zoeken.



Janneke van Tilborg  
Coördinator Werkgevers & Social Return On  
Investment (SROI)

**“Eén stoel was om aan te werken en één stoel voor het avond eten.”**

### Hoe verder.

Werkgevers gaan er allemaal zo anders mee om, dus ik vind het moeilijk te voorspellen hoe het in de toekomst verder gaat. Ik hoop dat mensen het werk inrichten op de manier die past bij de eigen behoefte, want die verschilt per persoon, situatie en omgeving. Ik ben van mening dat wanneer werk goed bij je aansluit, je productiever en blijer bent. Dit werkt door in zowel het werk- als privé leven.

**Tip!** Experimenteer! Het is voor ons allemaal nieuw. Bekijk of de nieuwe werkwijze werkt voor alle partijen en stel bij waar nodig. Vraag dan ook aan het team of de werkwijze bevalt. De werkgevers raad ik ook aan de praktische kant te regelen. Die werkplekken thuis en op kantoor moeten geschikt zijn en juiste middelen om te werken zijn een vaste basis.



werkinrichting

## Tips voor de inrichting van de kantoor- en thuiswerkplek.

Of je nu thuis werkt of op kantoor, een fijne werkplek is heel bepalend voor jouw gezondheid. Wij geven je wat tips! Welke ga jij toepassen?



**De groene werkplek** Kies voor een groene werkplek! Planten zorgen voor een hogere luchtvochtigheid en maken de ruimte meer comfortabel. Zij zorgen daardoor voor een positieve gemoedstoestand. Echt een aanrader dus! Groen uitzicht en voldoende licht bevorderen je geluksgevoel.

**Bewuste keuzes** Kies taakgericht en bewust wanneer jij op kantoor of thuis werkt. Maak hier duidelijke afspraken over a.d.v. het hybride werken model. Gebruik het kantoor ook echt als ontmoetingsplek om de verbinding op te zoeken met anderen.

**Fysieke werkplek** Zorg goed voor jezelf. Creëer een ergonomische werkplek! Een goede stoel, verstelbaar bureau en scherm op ooghoogte is hier onderdeel van. Loop regelmatig een stukje. En ook het opruimen van de thuis- en kantoorplek verhoogt geluk, plezier en productiviteit.

**Goede hybride faciliteiten** Als werkgever is het belangrijk goede faciliteiten te regelen die hybride werken prettig maken. Denk aan een groot scherm in de vergaderruimte met goede speaker en camera. Dan is het aan de medewerker de middelen goed in te zetten en de online collega's te betrekken.

**Lekker veel licht en lucht** Daglicht en frisse lucht is voor mensen heel belangrijk en vooral op een werkplek is dit essentieel om productief en gefocust te kunnen zijn. Het juiste licht op het juiste moment van de dag heeft een positieve invloed op het welzijn, dit komt door de hormonen cortisol en melatonine.

Tekst Rosan Gompers

## Werkplekinrichting bij ANWB

De ANWB is sinds dit jaar een partnerschap aangegaan met SWOM. Een inspirerende organisatie, ook op het gebied van hybride werken.

### Hybride werken bij de ANWB

“Iedereen zorgeloos en met plezier onderweg in een duurzame samenleving”, dat is waar de collega’s van de ANWB iedere dag aan werken. Om deze missie te kunnen bereiken, zorgt de ANWB ervoor dat de manier van werken aansluit bij de wensen en behoeften van leden en klanten. Dat vraagt om flexibiliteit, vernieuwing en waardevolle samenwerkingen. De werkomgeving moet daarin maximaal faciliteren. Het hybride werken heeft veel flexibiliteit en vernieuwing gebracht. De ANWB gebruikt het hybride werken ‘op weg naar wendbaar werken’: de ANWB verhuist eind 2025 naar een nieuw duurzaam, innovatief, flexibel en gastvrij kantoor in het Central Innovation District in Den Haag. Het nieuwe kantoor zal ook ingericht zijn op het hybride werken.

### Werken in de Rotonde en het Change Lab

Om het hybride werken te faciliteren heeft de ANWB in het huidige kantoor in Den Haag een aantal aanpassingen gedaan. Vooral het ontmoeten, verbinden en samenwerken wordt in de Rotonde gefaciliteerd. Maar er is ook aandacht voor rustig en geconcentreerd werken én er zijn goede faciliteiten voor hybride vergaderen. In het Change Lab worden diverse werkopstellingen getest. Verandermanager ANWB Move Rosan Gompers: “We maken met het hybride werken ook de stap naar activiteitgericht werken in het kantoor. Het is voor collega’s vanzelfsprekend dat je geen vaste plek meer hebt. Met het hybride werken is de werkplek op kantoor onderdeel geworden



van een flexibele werkomgeving, waar ook de thuiswerkplek of een werkplek onderweg onderdeel van uitmaakt.”

### Voor iedereen

Iedereen is welkom om in de Rotonde te komen kijken en de ANWB te ‘ervaren’. Je kunt er terecht voor een lekkere kop koffie, een vraag over je aanstaande reis, even shoppen in de ANWB-winkel en aanlanden op één van onze werkplekken.

“Ons huidige en nieuwe kantoor is voor iedereen”, licht Rosan toe. “We vinden het belangrijk dat alle (toekomstige) collega’s goed en prettig kunnen werken op kantoor, wat je manier van werken ook is. We creëren met ANWB Move een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, thuis en veilig voelt. We werken daarom nauw samen met collega Albert Hoekstra, Manager Diversiteit & Inclusie bij de ANWB. Het ontwikkelen van een werkomgeving waarin iedereen zorgeloos en met plezier kan werken in een duurzame samenleving staat in onze programma’s en manier van werken centraal.”



# Wat kan SWOM voor jouw organisatie betekenen?

**STUDEREN  
& WERKEN  
OP MAAT**

Zou jij aan de slag willen gaan met het thema diversiteit en inclusie binnen de organisatie, maar weet je niet zo goed waar je moet beginnen? Neem dan eens een kijkje naar wat SWOM te bieden heeft!

## Weet je niet zeker of een open vacature binnen de organisatie geschikt is voor een professional met een arbeidsbeperking?

Vraag dan een job crafting sessie aan. Tijdens deze sessie gaat SWOM in gesprek met de manager/recruiter om te kijken naar de mogelijkheden en om uit te zoeken hoe een functie aangepast kan worden zodat dit beter uitvoerbaar is voor een professional met een arbeidsbeperking.

## Blijft SWOM ook na het in dienst nemen van de kandidaat betrokken?

Ook na het in dienst nemen van een kandidaat blijft SWOM betrokken en beschikbaar voor de werkgever, werknemer en andere betrokkenen. We coachen op diverse thema's levensbreed en nemen de actuele onderwerpen zoals hybride werken hierin mee.

## Kennis delen

SWOM kan ook ingezet worden om kennissessies te verzorgen over onderwerpen op maat. Denk hierbij aan het beantwoorden van vragen, presentaties, webinars, 1-op-1 gesprekken en workshops over thema's zoals autisme, depressie, voorzieningen, hybride werken of de Participatiewet.

## Contact

Heb jij interesse om vrijblijvend kennis te maken met SWOM om te zien welke mogelijkheden er zijn? Neem dan contact op met Janneke van Tilborg via de mail [janneke@studerenenwerkenopmaat.org](mailto:janneke@studerenenwerkenopmaat.org) of telefonisch via 070-2190140.

## Welke stappen neemt SWOM na het vinden van een passende vacature?

Als er een passende vacature is gevonden, dan gaan de coaches van SWOM aan de slag om een kandidaat te vinden. Dit kunnen we doen door het voorstellen van kandidaten, maar dit kan ook aan de hand van een "Meet and Greet" waar meerdere professionals op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met de leidinggevende van een organisatie.

Is de juiste match gevonden? Dan blijft SWOM ook betrokken bij het hele sollicitatieproces. Van het voorbereiden van de sollicitatiegesprekken, het helpen realiseren van de faciliteringsbehoefte, tot aan begeleiding bij het regelen van subsidies en voorzieningen. SWOM staat altijd voor je klaar.

## Wat voor soort ondersteuning biedt SWOM nog meer?

SWOM biedt ook ondersteuning bij het creëren van draagvlak omtrent diversiteit en inclusie binnen de organisatie. Wij kunnen o.a. korte inhoudelijke presentaties geven over onze werkwijze en doelgroep of over andere relevante thema's die spelen binnen de organisatie. Tijdens deze sessie gaan wij door middel van een interactieve vraagstelling inhoudelijk in op zorgen en onduidelijkheden binnen het team. Dit geeft inzicht aan de doelgroep en haalt vooroordelen en zorgen weg om al de betrokkenen on board te krijgen!

## De praktische professional



### Anouk Mak - Projectleider en coach

Op de arbeidsmarkt ervaren veel werkgevers een tekort aan praktisch opgeleid personeel. Veel vacatures blijven ongevuld, waardoor werkgevers te maken krijgen met belemmeringen in hun bedrijfsvoering.

Daarbij staan tevens veel praktisch geschoolde professionals met een beperking aan de zijlijn. Met het project 'Aan de slag met de praktische professional' speelt Stichting Studeren & Werken Op Maat in op het verbeteren van de Haagse economie door vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden.

Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) gaat SWOM haar bewezen effectieve methodiek doorontwikkelen naar de mbo-doelgroep en de komende jaren in de regio Den Haag aan de slag om praktische professionals met een arbeidsbeperking naar een duurzame baan te begeleiden. Onze doelstelling is om de komende drie jaar in totaal 170 openstaande vacatures bij minimaal 40 verschillende werkgevers te vervullen door praktisch geschoold personeel met een arbeidsbeperking.

### Een thuiswerkende Young Professional

Tegenover mij zit Beau Dichters, een vrolijke gepassioneerde man (36) die open en eerlijk zijn verhaal vertelt. Sinds eind 2021 is Beau werkzaam in een organisatie bij de overheid, inmiddels met een vast contract. Beau werkt vier dagen per week thuis in zijn ruime tuinhuis en één dag op kantoor. De nieuwe manier van werken heeft hij eigen gemaakt, maar ook de uitdagingen ziet hij wel. Hij vertelt zijn eigen ervaring:

“Na een periode zonder werk heeft SWOM mij geholpen aan een super baan, vast contract en wat mij betreft ook is een baan voor de rest van mijn leven!

Ik startte tijdens de lockdown en werd ingewerkt vanuit huis. Hoewel ik liever op kantoor werk, was dit geen optie vanuit de werkgever. Inmiddels werk ik met veel plezier grotendeels thuis. Gelukkig had ik al kennis van de systemen en werkwijzen bij de overheid.

Het team leerde ik snel kennen. Niet alleen met betrekking tot werk, ook de informele gesprekken en actuele nieuwsitems passeren de revue. Ik vind het belangrijk echt het gesprek met elkaar aan te gaan over hoe het gaat, wat je nodig hebt en ook waar je eigen grens ligt.

### ‘Ik ben wie ik vroeger was. Ik ben wie ik nu ben en wie ik altijd zal zijn’

In het gesprek zie een open en eerlijke man tegenover mij zitten. Het helpt hem ook in het werk om verbinding te behouden geeft hij aan. Maar helaas is dit voor mensen met een grotere uitdaging niet altijd gemakkelijk.

Beau geeft anderen als tip mee: “Zorg goed voor jezelf. Geef eerlijk aan wat je nodig hebt en ga het gesprek hierover aan. Wij als mensen met een arbeidsbeperking worden vaak al anders bekeken. Doe je niet anders voor dan je bent.”

## Hybride werken bij SWOM

**Hybride Werken. Het bestaat al een lange tijd maar door de Covid-19 pandemie aan de orde van de dag. Naast dat dit invloed heeft op de werkinrichting, verandert dit ook de verbindingen tussen collega's en de productiviteit van werknemers. Iedereen moet hier zelf een goede balans in weten te vinden met de juiste ondersteuning van zijn of haar werkgever. Ook SWOM heeft hiermee te maken. Hoe gaan ze hier eigenlijk zelf mee om? We vragen het de Operationeel Directeur, Petra Haveman.**

Het is 13:00 uur op een woensdagmiddag, lunchtijd. Vanuit de lunchruimte in het kantoor van SWOM klinkt gezellig geklets en gelach. Dat is wel iets wat ik het meest heb gemist tijdens de lockdowns, de gezelligheid op kantoor tussen de collega's, zegt Petra. Gelukkig is dat nu al een poosje verleden tijd, is het weer levendig op kantoor en is de verbinding onderling weer makkelijker te vinden.

SWOM heeft, net zoals andere organisaties, de werkwijze moeten aanpassen. Het digitaliseren van het SWOM proces voor medewerkers, coachees en werkgevers kwam in een stroomversnelling terecht. Hybride Werken is nu de standaard geworden aldus Petra. "Voor SWOM heeft deze werkwijze ook veel positieve aspecten met zich mee gebracht. Zo hadden veel coaches te maken met lange reistijd naar hun coachees en de werkgevers. Een gedeelte kan nu net zo effectief online plaatsvinden hetgeen veel tijd scheelt."

"Ook is dit voor sommige Professionals die wij begeleiden een goede uitkomst. Deze mensen hebben vaak te maken met een beperkte belastbaarheid. Het wegnemen van de reistijd, en het fysiek aanwezig zijn op een nieuwe locatie kan voor deze groep veel kostbare energie besparen die zij weer in andere dingen kunnen steken."



**Petra Haveman - Operationeel Directeur**

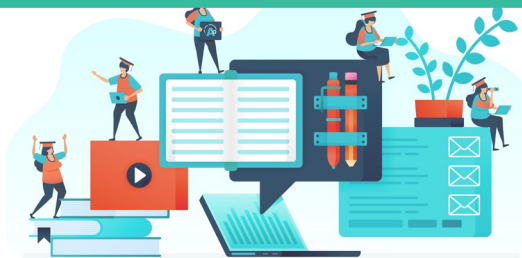
Daarnaast organiseert SWOM ook meerdere activiteiten en kennissessies voor de Professionals. Deze vinden nu ook hybride plaats zodat iedereen zelf kan beslissen of hij of zij fysiek of digitaal aanwezig willen zijn. "Voor veel jongeren is het nu minder spannend om een activiteit bij te wonen omdat zij dit vanuit hun eigen veilige omgeving kunnen doen. Het is dus veel laagdrempeliger geworden om een activiteit bij te wonen en om op deze manier te kijken of iets bij hen past. Vaak is het dan ook zo dat de jongeren de volgende keer wél de stap nemen om fysiek aanwezig te zijn. Hierdoor ontstaan er vaak mooie verbindingen en vriendschappen, en daar doen we het voor."



**Carlijn Stolwijk - Projectleider en coach**

## De Stagedesk van SWOM helpt studenten aan een stage op maat

Voor veel studenten met een beperking is het de realiteit: geen passende stageplek kunnen vinden en moeite hebben met het doorlopen van de stage, waardoor de mogelijkheid tot het succesvol afronden van een studie en daarmee een kans op de reguliere arbeidsmarkt in gevaar komt. Studenten zoeken een antwoord op bepaalde hulpvragen tijdens hun zoekproces: 'Wat is precies mijn ondersteuningsbehoefte?', 'Welke organisatie kan dit faciliteren en hoe kan ik dit het beste communiceren?' Vanuit die gedachte is op 8 september 2020 de stagedesk gelanceerd vanuit een samenwerkingsverband tussen de Minister van Gehandicaptenzaken, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en SWOM.



## Hybride stage lopen

Als organisatie is het belangrijk om te bepalen wat de werkvorm is die mogelijk is tijdens de stage. Het is leerzaam om op kantoor de sfeer te proeven, structuur te ervaren en te leren van collega's. Werken op kantoor is daarmee een enorme meerwaarde. Desalniettemin kan het ook leerzaam en prettig zijn om de student de mogelijkheid te geven deels vanuit huis te werken. Hiermee worden vaardigheden als zelfstandigheid, discipline en digitaal vergaderen verder ontwikkeld. Dit zijn belangrijke vaardigheden voor de toekomst. Wanneer een stagiaire minder naar kantoor hoeft te komen biedt dit ook de mogelijkheid om binnen een breder bereik een stageplek te vinden, omdat reistijd een minder grote rol speelt.

Kortom, het hybride stage lopen biedt veel kansen om de brug te slaan tussen het onderwijs- en bedrijfsleven. En een mooie stap in de richting naar meer diversiteit, inclusie en toegankelijkheid in het onderwijs.

## Les vanaf je bank of vanuit de college zaal - de nieuwe manier van lesgeven

Steeds vaker kiezen scholen ervoor hybride onderwijs te geven. Dat biedt kansen vinden wij. Met hybride onderwijs kunnen studenten kiezen fysiek of online deel te nemen. Studenten die door mentale of fysieke problematiek niet in de gelegenheid zijn naar locatie te komen, kunnen dan toch de lessen volgen. Een onderwijsachterstand kan voorkomen worden. Hybride onderwijs maakt het ook makkelijker om professionals uit het bedrijfsleven online te laten aanhaken als gastspreker tijdens lessen. En tot slot bereid je studenten met hybride onderwijs alvast voor op het hybride werken.



## Jezelf en anderen leer je kennen in de SWOM Academie

De SWOM Academie is een leer- en ontmoetingsplek voor jongeren tussen de 16 en 30 jaar die weten hoe het is om te leven met een (on)zichtbare beperking. Jij kunt in een laagdrempelig en flexibel traject meer inzicht krijgen in jezelf en ontdekken welke volgende stap bij jou zou kunnen passen. Denk aan het starten van een studie, (bij)baan, vrijwilligerswerk of dagbesteding. Leer jezelf en anderen kennen in de SWOM Academie. Bij de SWOM academie kun je terecht voor één op één begeleiding, om te ontdekken welk (vrijwilligers)werk past, andere jongeren ontmoeten en deelnemen aan activiteiten.

### Angela Vollebregt - Projectleider en coach



Het interview met Patrick (28) is vanaf het eerste moment een boeiend gesprek. En dat komt met name omdat Patrick er geen doekjes om bindt, lekker direct. Hoewel we op zo'n 100 km afstand van elkaar achter een scherm zitten, voel ik dat het vertrouwen er is.

Patrick volgt een traineeship voor webdevelopment en werkt voornamelijk vanuit huis. Afgelopen jaar was een zoektocht naar werken met passie in een tijd van hybride werken. Juist hierin ondersteunt de academie mij, zegt Patrick. Hybride werken maakt werken toegankelijker voor een grotere (doel)groep!

Samen met de SWOM academie begeleider zoek ik uit wat ik wil en welke kant ik op wil in mijn werk. Tijdens de pandemie heb ik ook meer tijd genomen om hierover na te denken. Door de Academie blijf ik meer reflecteren over wat ik nu écht wil.

In een volgende baan is hybride werken voor mij een eis. Het biedt mij de mogelijkheid om naar werk te gaan als ik mij goed voel. En rustig thuis te werken als ik minder behoefte

heb aan contact. Voor de pandemie was het niet eens een optie om hier met de werkgever over in gesprek te gaan. Hybride werken maakt werken toegankelijker voor een grotere doelgroep!

De aandacht voor wat vanzelfsprekend is in het 'niet beperkte' leven is heel goed. Het zet mensen aan het denken, dat niet alles makkelijk is. Terwijl corona nog niet weg is, lijkt het alsof veel mensen terug willen naar het 'oude normaal'. Dat betekent dat de aandacht voor toegankelijkheid en kwetsbaarheid weer verschuift. Ik denk dat het belangrijk is dat we rekening met elkaar blijven houden.

### 'Door de Academie blijf ik meer reflecteren over wat ik nu écht wil.'

We moeten er vanaf om zomaar te zeggen dat het goed gaat. Je openstellen is eng, maar eerlijkheid waarderen de meeste mensen juist. Zo weet je wat je kunt verwachten op werk. Het is niet anders als iemand een been breekt en met de lift moet, is er ook de aandacht nodig voor het mentale welzijn. Ik zou willen meegeven, let goed op jezelf!

## Werken waar je wilt | Politiek Den Haag ziet het gebeuren

“Hybride Werken” een woord dat sinds de pandemie vaak te horen is. Ook de ontwikkelingen rondom digitaliseren en automatisering zorgen ervoor dat mensen vaker thuis kunnen en willen werken.

Politiek Den Haag zit op het gebied van hybride werken ook zeker niet stil. Zo is er begin juli het wetsvoorstel ‘Werken waar je wilt’ aangenomen. Deze wet zorgt er voor dat werknemers meer zeggenschap krijgen over waar en wanneer zij willen werken. Wat ons betreft is dat een erg positieve ontwikkeling. In de praktijk is gebleken dat veel mensen, en vooral mensen met een beperkte belastbaarheid en concentratieproblemen, veel baat hebben bij het thuiswerken. Mensen hebben namelijk geen reistijd meer, wat veel energie bespaard. Ook is de thuis omgeving vaak rustiger en vertrouwd waardoor werknemers met bijvoorbeeld autisme minder snel afgeleid zijn.

Uiteraard komen er ook verschillende uitdagingen kijken bij de transitie naar hybride werken. Het zoeken naar welke afspraken passen bij een organisatie kan soms erg lastig zijn. Kan jij hier wel wat hulp bij gebruiken? Neem dan contact op met de Adviesdesk Hybride Werken voor meer informatie. Hybride werken biedt kansen om maatschappelijke doelen te realiseren, zoals vermindering van CO<sub>2</sub>-uitstoot, piekbelasting in het openbaar vervoer, krapte op de huizenmarkt en een goede werk-privé balans.

Denk daarbij ook aan eerlijk werk, economische groei, duurzaamheid en gendergelijkheid. Het heeft ook raakvlakken met grote transities in onze samenleving, zoals digitalisering, globalisering en verduurzaming. Daarnaast past deze ontwikkeling in de geschetste hoofdlijnen van de Arbovisie 2040. Deze ontwikkelingen maken dat de wijze waarop het werk wordt georganiseerd aan verandering onderhevig is. De toekomst van het werk gaat in op de impact van die ontwikkelingen en trends op de wijze waarop we toekomstgericht kunnen werken, goed samenwerken en onszelf organiseren.

Hybride werken, waardoor de grenzen tussen werk en privé kunnen vervagen en het soort taak bepalend is voor de keuze van de locatie van de werkplek, is daar een belangrijk onderdeel van. Het hybride werken past in de geschetste ontwikkelingen en kan, zoals de SER terecht aangeeft, aan deze transities bijdragen.

### Agenda voor de toekomst

Het kabinet werkt ook aan een ‘Agenda voor de toekomst’ op hybride werken. In deze agenda wordt opgenomen welke ontwikkelingen en factoren nodig zijn om een goede hybride balans duurzaam vorm te geven. Een van de bouwstenen daarvoor is het SER-advies over hybride werken.

Wetsvoorstel ‘Werken waar je wilt’ via  
[www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



## Pak de kansen van Hybride werken.

Wat hebben we geleerd van hybride werken en welke kansen liggen er? SWOM deelt een aantal potentiële kansen.

### Preventie gericht op gezondheidsklachten.

Preventie gericht op gezondheidsklachten rondom hybride werken is belangrijk. Door aandacht te besteden aan de mentale en fysieke gezondheid van werknemers, kun je als organisatie voorkomen dat werknemers klachten krijgen of (langdurig) uitvallen. Denk aan goede begeleiding, het organiseren van activiteiten en het delen van kennis.

### Multidisciplinair samenwerken.

Veel werkgevers en werknemers zijn bezig met de inrichting van hybride werken en het creëren van een gezonde balans. We kunnen elkaar versterken, door kennis uit te wisselen en verbindingen te leggen tussen werkgevers en werknemers. Door multidisciplinair samen te werken kunnen we sneller en levensbreed helpen.

### Krapte op de arbeidsmarkt verminderen.

De krapte op de arbeidsmarkt is groot. Niet eerder was het zo lastig om personeel te vinden. Het is extra belangrijk om personeel te vinden én te binden. Hybride werken kan de sleutel zijn. De mogelijkheid om tijds- en plaatsafhankelijk te werken vergroot voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de toegankelijkheid.

### Leven lang leren.

De nieuwe manier van werken vraagt meer van de sociale- en digitale vaardigheden. Het vroegtijdig klaarstomen van jongvolwassenen voor de arbeidsmarkt is een mooie kans voor onderwijsinstellingen. Tegelijkertijd is het essentieel om ook gedurende de hele loopbaan te blijven investeren in de ontwikkeling van (nieuwe) vaardigheden van medewerkers.

“Pak de kansen van hybride werken en draag bij aan een toegankelijke arbeidsmarkt!”

adviesdesk  
hybride  
werken.nl

## Adviesdesk Hybride Werken.

Bij de Adviesdesk Hybride Werken kun je terecht voor vragen over mentale gezondheid en een gezonde balans in het hybride werken en de inrichting hiervan. De adviesdesk is er voor Young Professionals maar ook voor ouders, begeleiders en werkgevers. Voor vrijblijvend contact, advies of directe hulp kun je altijd bellen of mailen naar onze coaches. Zij helpen je met meer informatie en persoonlijk advies.

### Contact Adviesdesk Hybride Werken

Heb jij vragen? Neem contact met ons via 0702042299 (bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 9.00 - 17.00) of mail naar [info@adviesdeskhybridewerken.nl](mailto:info@adviesdeskhybridewerken.nl)

Voor vragen over de reguliere dienstverlening van SWOM, mail naar: [info@studerendenwerkenopmaat.org](mailto:info@studerendenwerkenopmaat.org).

# Hulp nodig? Vraag het ons.



**Mail**

info@adviesdesk  
hybridewerken.nl



**WhatsApp**  
0683552590



**Telefoon**  
070-2042299

**adviesdesk  
hybride  
werken.nl**

Magazine Adviesdesk Hybride Werken | Studeren en Werken op Maat | oktober 2022 | Het is alleen toegestaan artikelen uit Hybride werken magazine – geheel of gedeeltelijk – over te nemen na toestemming van de redactie. | Redactie Tessa van Zeijl (projectleider), Leila Oosterling (communicatie), Suzan Stekelenburg (vormgeving), Rick Brink (Directeur Belangenbehartiging) | Beeld eigendom SWOM, Anoeek van Nunen, Pexels, Pixabay, Flaticon en [www.Vecteezy.com](http://www.Vecteezy.com)



**STUDEREN  
& WERKEN  
OP MAAT**



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid